

Максимець С.М. Формування відповідальності як умова запобігання емоційному вигоранню / С.М. Максимець, І.В. Фриз /// Матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю «Вища освіта в медсестринстві: проблеми і перспективи». – Житомир, 2018. – С.112-120

УДК 159.923.5

ФОРМУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК УМОВА ЗАПОБІГАННЯ ЕМОЦІЙНОМУ ВИГОРАННЮ

Максимець С.М.

к. психол. н., доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології

Житомирський державний університет імені Івана Франка

Фриз І.В.

к. психол. н., доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології

Житомирський державний університет імені Івана Франка

FORMATION OF RESPONSIBILITY AS A CONDITION OF EMOTIONAL BURNOUT PREVENTION

Maksimets S. M.

Candidate of psychological Sciences,

Associate Professor of General, Age, and Pedagogical Psychology Department

Zhytomyr Ivan Franko State University

Fryz I. V. Candidate of Psychological Sciences,

Associate Professor of General, Age, and Pedagogical Psychology Department

Zhytomyr Ivan Franko State University

The relevance of the topic is determined by the contradiction between the rapid changes in the socioeconomic sphere of society, and the requirements that society makes to the specialists' professional activities of the professions such as "man-man". In the conditions of intellectual work significance impairment, a certain shift in the social values, scientific developments which are aimed at the diagnosis, acquire relevance, correction and prevention of manifestations, as well as various psychological factors and occurrence conditions of such professional stress consequence as emotional burnout, one of which is responsibility.

The purpose of our study is to analyze the concept of responsibility, its structure and methods of its formation as a condition for preventing emotional burnout and establishing the relationship between the components of responsibility and the symptoms of emotional burnout.

An analysis of the research on the problem of emotional burnout has shown that this phenomenon is interpreted ambiguously: as a professional deformation that negatively affects professional activity (X. Freidenberger, K. Maslach, A. Langle, C. Cherniss); as a mechanism of psychological protection, which is included as an adaptive reaction of the organism to a professional fatigue and allows to regulate mental manifestations and protect the psyche from negative emotional influences (V. Boyko, N. Vodopianov, V. Orel); as a "disease of communication" (V. Koziev, L. Kolesnikova), which is a fatigue consequence due to the need for a long stay in society, the lack of the seclusion possibility.

A significant number of studies on the emotional burnout syndrome were aimed at studying the conditions for its emergence.

We hypothesized that one of the emotional burnout syndrome emergence determinants may be such a personality characteristic as responsibility.

In the literature, responsibility is considered from different perspectives: in the context of volitional qualities, manifested in exercising control over human activity (D.O. Leontiev, K. Muzdybayev); as a polyfunctional concept that involves awareness of the readiness and authorship

of one's own life events: feelings, decisions, actions; (V.G. Sakharova); as a personality's property (K. Muzdibayev); as a condition for personal growth and self-actualization, as well as a tool for effective management of one's own life (O. Chumakova, S. P. Lukianova).

In our study, we sought to find out whether there are among the components of responsibility factors, whose development and formation will affect the reduction of emotional burnout and considered it from the standpoint of the components: emotional exhaustion, depersonalization and professional achievements reduction.

The results of empirical research have shown that emotional exhaustion is characteristic of a high and very high level of 23% of the respondents. 36% of workers show a high and very high exposure level of this aspect of burnout, when only 22% of respondents have a lower depersonalization manifestation. 20% of the respondents tend to reduce personal achievements, which manifests itself in the leveling of professional achievements, negative attitude to professional activity, responsibilities, at a high and very high level.

Thus, the obvious is the problem of reducing the manifestations of the professional burnout syndrome.

Analysis of the various components responsibility manifestation (motivational, emotional, cognitive, regulatory-volitional, dynamic, productive), showed that the vast majority of these components at a high level manifested only in 17% of the researched. In the vast majority (74%) of the studied, the responsibility components manifestations varied from very high scores at one scale, to very low rates among others. 9% of the researched - most of the indicators are low.

The analysis of the responsibility investigation and its factors revealed some regularity. So, components: cognitive awareness, subjective performance, socio-centric motivation in the overwhelming majority of the researched had a high manifestation. At the same time, the indicators: the difficulties associated with the environment and dynamic arrogance more often had a low manifestation of the studied. These data have been partially verified at the level of average values. The maximum manifestation of the stenotic emotionality components ($x = 25.7$) and cognitive awareness ($x = 25.4$) indicates a deep, holistic understanding of responsibility and the presence of positive emotions in the responsible cases execution. The lowest manifestation of such indicators as cognitive awareness ($x = 19.3$) and regulatory externality ($x = 19.3$) indicates a partial understanding of the investigated essence of responsibility, adoption.

The study of the responsibility components relationships with the personality features revealed certain tendencies. The largest number of interconnections is concentrated around the self-regulatory indicator.

Self-regulation positively correlates with the sociocentric motivation ($r = 30$; $p < 0.05$), meaningful-semantic aspirations ($r = 46$; $p < 0.01$), instrumental-stylistic aspirations ($r = 34$; $p < 0.01$); ($r = 25$; $p < 0.05$), productivity is subjective ($r = 34$; $p < 0.01$), and negative with asthenic emotionality ($r = -34$; $p < 0.01$), dynamic aberration ($r = -25$; $p < 0.05$). Proceeding from the above, we can state that the increase of the self-regulation indicator, self-regulation personality means training, paying attention to the development of this personality trait will contribute to the personal responsibility formation.

The following group of positive associations was found around the indicator of "control over action in planning". It correlates with the ergic dynamism ($r = 30$; $p < 0.05$), sociocentric motivation ($r = 26$; $p < 0.05$), regulatory intranet ($r = 40$; $p < 0.01$), aspirations of instrumental-stylistic ($r = 43$; $p < 0.01$) and content-semantic ($r = 25$; $p < 0.05$). In conclusion, the personal responsibility formation is very useful and effective to teach young people the ability to plan and master their time management knowledge.

A significant relationship with some liability components is also found around the "control over failure" indicators. Thus, the control over the action on failure positively correlates with the aspirations of meaningful and semantic ($r = 26$; $p < 0.05$) and instrumental-stylistic ($r = 30$; $p < 0.05$) and negatively with personal difficulties ($r = -0.25$; $p < 0.5$) and asthenic emotionality ($r = -25$; $p < 0.05$). It can be assumed that a person who has a stable personality orientation, can overcome anxiety, uncertainty, can be positively more constructive and productive to cope with situations of

failure and mishaps. There is also a positive significant relationship between control over failure and planning control ($r = .40$; $p < .01$), which indicates the importance of the ability to control their actions, to manage oneself.

The next stage of our study was the interconnection establishing between responsibility variables and emotional burnout symptoms.

The component "*emotional exhaustion*" directly correlates with the indicator "personal difficulties" (0.34). Also, feedback was found with the content-cognitive aspirations (-0.35), cognitive comprehension (-0.35), control over the action at planning (-0.36), and control over action on failure (-0.30). The obtained correlates reflect the fact that the phase of emotional exhaustion is experienced by disturbing, uncertain individuals characterized by lower levels of responsibility, integrity, altruism, lack of focus on the social environment, weakly expressed control over the action, both in planning and in the event of a failure.

The "*de-personalization*" component has only negative correlates with the indicators of content-cognitive aspirations (-0.34), regulatory internment (-0.26), dynamic ergicity (-0.31), control over the action during planning (-0.42) and control over the performance at failure (-0.38).

The component "*reduction of professional achievements*" correlates with the greatest number of responsibility factors as personal self-regulation indicators. The connection manifests itself with the content-cognitive aspirations (-0.38), sociocentric motivation (-0.27), dynamic ergicity (-0.30), control over the action at planning (-0.43) and control over action at failures (-0.31). The direct connection was manifested in the indicators of emotional asthenicity (0.29), egocentric motivation (0.33) and dynamic aergicity (0.41). Reduction in helping professions can be manifested as an attempt to ease or reduce their responsibilities that require energy costs.

Conclusions and perspectives of further research. Based on the obtained results, the problem of psychoprophylaxis and overcoming the emotional burnout effects through the responsibility formation appears.

The research has revealed the following factors that can contribute to the liability formation:

- development of such responsibility components, as sociocentric motivation, independence, internality, cognitive, productive components and personality orientation will promote the personal responsibility increase;
- mastering the self-regulation skills, skills in planning and arming with time-management knowledge;
- an important moment in the responsibility formation - the emotional sphere: the empathy development, the positive emotional manifestation, etc.

Development of a personal responsibility development program taking into account the revealed features is a task for further research.

When developing such a system of psychological assistance personality can be considered as a model self-regulating system, the core component of which is an individual style of activity, the human being's ability to self-regulation and self-actualization.

Considering personal and social resources to overcome emotional burnout, it is necessary to take into account models and strategies of behavior that are conditioned by the person's life position, his activity, and the needs for his potential self-realization.

Key words: *responsibility, responsibility formation, personality, personal responsibility, emotional burnout, symptom.*

Постановка проблеми. В умовах знецінення значущості інтелектуальної праці, певного зрушення соціальних цінностей актуальності набувають наукові розробки спрямовані на діагностику, корекцію та профілактику як проявів, так й різноманітних психологічних чинників та умов виникнення такого наслідку професійного стресу як емоційного вигорання, одним з яких є відповідальність.

В сучасних реаліях знецінення значущості інтелектуальної праці, певного зрушення соціальних цінностей актуальності набувають наукові розробки спрямовані на діагностику, корекцію та профілактику не лише проявів, а й різноманітних психологічних чинників емоційного вигорання.

Висока емоційна включеність в діяльність, організаційні моменти професійної діяльності і відповідальність працівників за результат своєї праці провокує появу синдрому емоційного вигорання.

Емоційне вигорання обумовлено як зовнішніми, так і внутрішніми детермінантами, однією з яких, на наш погляд виступає особистісна відповідальність, оскільки прийняття людиною на себе відповідальності є необхідною умовою для особистого зростання і самоактуалізації, а також є інструментом для ефективного управління власним життям.

У зв'язку з цим постає необхідність теоретичного і практичного вивчення даного питання.

Ступінь розробленості проблеми. Аналіз існуючих досліджень зазначеної проблеми показав, що на сьогоднішній день відсутній чіткий, однозначний підхід до пояснення причин виникнення та розвитку емоційного вигорання. Існуючі підходи не дозволяють виділити єдину систему детермінант цього феномену.

Відомі автори робіт з проблеми емоційного вигорання, трактують цей феномен неоднозначно. В одному випадку як професійну деформацію, яка негативно відбивається на професійній діяльності (Х. Фрейденбергер, К. Маслач, А. Лэнгле, К. Чернисс), а в іншому – як механізм психологічного захисту, який включається як адаптивна реакція організму на професійну перевтому та дозволяє регулювати психічні прояви і захищати психіку від негативних емоційних впливів (В. Бойко, Н. Водоп'янова, В. Орел). Також низка науковців (В. Козієв, Л. Колеснікова) розглядають емоційне вигорання як «хворобу спілкування», яка є наслідком перевтоми від необхідності тривалого перебування в соціумі, відсутності можливості усамітнитись [1;2;3;6;8;9;10].

Значна кількість досліджень синдрому емоційного вигорання були спрямовані на вивчення факторів його виникнення. Традиційно виділяються об'єктивний фактор (тобто особливості самої професійної діяльності) та суб'єктивний фактор (індивідуальні характеристики самих працівників). Деякі автори виділяють й третю групу факторів, розглядаючи змістовні аспекти діяльності як самостійні. [8].

Розгляд феномену емоційного вигорання також можливий з точки зору трьох основних підходів: 1) індивідуального; 2) міжособистісного; 3) організаційного.

Кожен з цих підходів, незалежно один від одного, описує процес виникнення емоційного вигорання на різних рівнях. Специфіка професій соціономічного типу дає можливість розглядати емоційне вигорання фахівців в контексті кожного названого підходу.

Представники індивідуального підходу (А. Пайнс) за причини вигорання вважають особливості мотиваційної та емоційної сфери, зокрема дисонанс між високим рівнем професійних домагань та неуспішністю діяльності, підвищену чутливість до соціальних подразників, гіпертрофоване почуття соціальної справедливості, високу сензитивність та ін.

Прихильники міжособистісного підходу (зокрема, К. Маслач) основною причиною емоційного вигорання вважають міжособистісні відносини фахівця із суб'єктами професійної діяльності, дисгармонію стосунків між працівниками соціономічних професій та реципієнтами, що підкреслює важливість міжособистісних стосунків у виникненні вигорання.

Представники організаційного підходу за причини емоційного вигорання вважають фактори робочого середовища, а саме: великий обсяг роботи, понаднормований робочий день, нераціональний стиль керівництва, підпорядкованість формальним вимогам, відсутність визнання праці або винагороди за виконану роботу. Все це призводить до зниження робочої мотивації, емоційної залученості у справу, зниження загального емоційного фону, виникнення почуття несправедливості. [3]

Усі перераховані причини ведуть до нервово-психічної напруги, яка веде до професійної деформації. Та оскільки людина досить цілісна структура, вона шукає шляхи захисту від неї. Одним з них є виникнення синдрому емоційного вигорання. Вигорання відбувається поступово і може тривати роками.

Таким чином, синдром емоційного вигорання може розглядатись як форма професійної деформації, при якій у фахівця проявляється почуття невідповідності між власними можливостями та вимогами професійного середовища; неадекватна оцінка своїх можливостей; зниження почуття власної значущості та ефективності своїх дій.

Цей синдром включає в себе три основні складові, виділені К. Масlach: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Саме визначення проявів цих складових (симптомів) синдрому емоційного вигорання й буде включено в емпіричну частину нашого дослідження.

Значну кількість досліджень синдрому емоційного вигорання було спрямовано на вивчення умов його виникнення.

Ми припустили, що однією з детермінант виникнення синдрому емоційного вигорання може бути така особистісна характеристика як відповідальність.

Відповідальність особистості є однією з складних та малодосліджених проблем в сучасній психології (Г.О.Балл, К.Муздибаєв, В.П.Прядеин, В.Г.Сахарова, О.В.Чумаковата ін.). Це викликано багатогранністю відповідальності та її тісним переплетінням з іншими психологічними поняттям. Традиційно відповідальність розглядається як системна якість, стійка характеристика суб'єкта, стабільна риса особистості. Вона пов'язується з внутрішнім контролем (самоконтролем) та внутрішньою регуляцією (саморегуляцією) діяльністю особистості; готовністю відповідати за наслідки власних дій, поведінки, практичного відношення до реальних умов існування.[4;5;7]

Відповідальність, як здатність і готовність до відповідальної поведінки, реалізується тільки при наявності усвідомленого вибору. Для визнання людиною особистої відповідальності за свої дії мінімально необхідним є «погляд назад»: визнання себе автором і прийняття наслідків здійснених дій [7]

Структура відповідальності з позиції екзистенційного підходу запропонований О.В.Чумаковою та С.П.Луцяновою. Перший компонент - усвідомлення відповідальності в перспективі – усвідомлення ситуації, бачення альтернатив та прогноз наслідків. Важлива реалістична оцінка особистістю можливостей ситуації, а також оцінка своїх можливостей відносно цієї ситуації. Другий компонент – усвідомлення відповідальності в актуальний час. Головний акцент в даній підструктурі робиться на усвідомлений вибір. Дослідниці розмежовують поняття «нав'язана відповідальність» та «особисті відповідальність». Нав'язана відповідальність – це відповідальність яка закріплена за людиною ззовні суспільними структурами, особиста відповідальність – це відповідальність, яку людина сама бере на себе в результаті усвідомлення здійсненого вибору. Третій компонент – усвідомлення відповідальності в ретроспективі. Даний компонент відображає необхідність визнання людиною авторства своїх дій і прийняття їх наслідків. Оскільки відмова у визнанні власного авторства є одним із способів уникнути особистої відповідальності, то його визнання є самоціллю, людина має усвідомлювати наслідки зробленого вибору та брати за нього відповідальність. Водночас, при відмові людини визнавати власне авторство, відмові приймати наслідки вибору особиста відповідальність трансформується в особисту безвідповідальність. Отже, особиста відповідальність не реалізується, а нав'язана – не знімається [7].

Досить актуальним залишається питання виділення чинників, які впливають на формування особистої відповідальності та сприятимуть становленню особистого зростання і самоактуалізації, ефективного управлінню власним життям. Відповідальність не дана людині від народження, вона формується в ситуаціях, які вимагають її прояву. Кожна конкретна діяльність висуває певні вимоги до прояву відповідальності, тому і формування цієї якості часто вивчається в певних сферах життєдіяльності людини.

Для формування відповідальності на перший план виходять такі навички, як здатність до аналізу альтернатив, прогнозування наслідків і здійснення, на цій основі, усвідомленого вибору. Лише поєднання цих складових є реальним інструментом управління власним життям [7].

Категорія відповідальності належить до числа таких питань, рішення яких має важливе теоретичне та практичне значення для тих, хто за професіональними обов'язками допомагає людям.

Частіше в наукових роботах з проблеми відповідальності розкривають зв'язок даної характеристики з успішністю діяльності. На наш погляд, прояви окремих детермінант відповідальності можуть бути зовнішніми маркерами емоційного вигорання.

Мета дослідження: проаналізувати поняття відповідальності, її структури та способів її формування як умови запобігання емоційному вигоранню та встановлення взаємозв'язку складових відповідальності та симптомів емоційного вигорання.

Матеріали та методи. Експериментальна частина дослідження проводилася на вибірці фахівців, які є представниками соціономічних професій (психологи, педагоги, соціальні працівники). Вибірка складалася з 60 осіб у віці від 22 до 36 років.

Для оцінки проявів професійного вигорання використовувалась методика MBI, розроблена на основі моделі К. Масlach і С. Джексона (адаптованої Н. Водоп'яною). Методика дозволяє оцінити загальний рівень вигорання, а також структуру наявного вигорання за трьома субшкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень.

Для дослідження прояву відповідальності використовувався опитувальник багатомірно-функціонального аналізу відповідальності В.П. Прядєїна. Цей опитувальник дає можливість діагностувати відповідальність як системну якість, розглядати функціональну єдність мотиваційних, емоційних, когнітивних, динамічних, регуляторно-вольових та продуктивних складових. Мотиваційний компонент відповідальності розглядається з позиції соціоцентричності та егоцентричності; динамічний компонент діагностується по параметрам ергічності (самостійності) та аергічності (нерішучості та необов'язковості); когнітивний компонент – з позиції усвідомленості та обізнаності; продуктивний (результативний) компонент розглядається в комунікативній та суб'єктивній сферах; регулятивно-вольовий компонент – з позиції інтернальності (активності) та екстернальності (пасивності). Також В.П. Прядєїн однією з основних властивостей особистості, що визначає її спрямованість, виділяє прагнення, та розглядає два його види: інструментально-стильове та змістовно-смісловне. [9, с.30]

Тест «Шкала контролю за дією», розроблений Ю.Кулем та адаптований С.О. Шапкіним що містить три субшкали: контроль за дією при плануванні, контроль за дією при реалізації, контроль за дією при невдачі, яка була використана нами для доповнення переліку складових особистісної відповідальності.

Результати та їх обговорення. За результатами дослідженнями *емоційне виснаження* притаманне на високому та дуже високому рівні 23% опитаних. Дана компонента професійного вигорання проявляється у зниженому емоційному фоні, байдужості, відчутті емоційної спустошеності та втоми, яке викликане власною роботою. В той же час, серед всіх форм вигорання найбільший відсоток респондентів, що мають низький рівень спостерігається саме в емоційному виснаженні (55%). (Див Рис.1)

Високі показники проявів професійного вигорання в учасників дослідження відносяться до форми *деперсоналізації*, яка може проявлятися в деформації відносин з іншими людьми в бік залежності від них підсиленні негативізму, цинічності установок і почуттів по відношенню до клієнтів, колег тощо). Високий та дуже високий рівень прояву даного аспекту вигорання демонструють 36% працівників, при цьому тільки 22% опитаних мають низький прояв деперсоналізації. Дана форма прояву професійного вигорання може виникати як механізм психологічного захисту в процесі професійної адаптації.

До *редукції особистих досягнень*, яка проявляється в нівелюванні професійних досягнень, негативному ставленні до професійної діяльності, обов'язкам, на високому та дуже високому рівні схильні 20% опитаних. Вони мають тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, заниження службових переваг і можливостей, в недооцінці власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших. Разом з цим, 50% респондентів мають середній рівень, а 30% - низький та дуже низький рівень вигорання в розрізі даної форми.

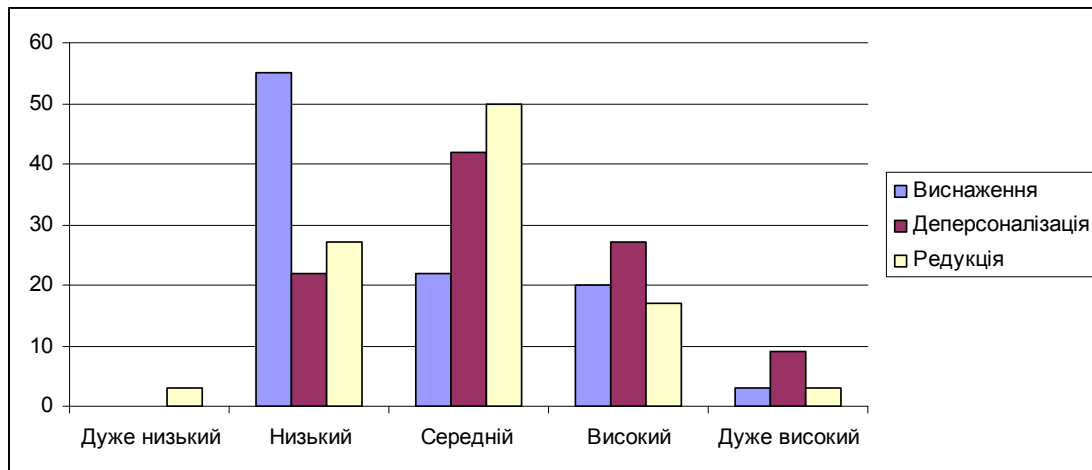


Рис. 1. Прояви синдрому емоційного вигорання

Таким чином, очевидним стає проблема зменшення проявів синдрому професійного вигорання.

Аналіз прояву різних компонентів відповідальності (мотиваційний, емоційний, когнітивний, регуляційно-вольовий, динамічний, продуктивний), показав, що переважна більшість цих компонентів на високому рівні проявлялася лише у 17% досліджуваних. У переважної частини (74%) досліджуваних прояв складових відповідальності варіював від дуже високих балів по одним шкалам, до дуже низьких показників по інших. У 9 % досліджуваних – більшість показників на низькому рівні.

Аналіз первинних даних виявив деякі закономірності. Так складові: когнітивна усвідомленість, суб'єктна продуктивність, соціоцентрична мотивація у переважній більшості досліджуваних мали високий прояв. Водночас показники: труднощі, які пов'язані з оточенням та динамічна аергічність частіше мали низький прояв у досліджуваних. Ці дані частково були підтверджені на рівні середніх значень. Максимальних прояв компонентів стеничної емоційності ($x = 25,7$) та когнітивної усвідомленості ($x = 25,4$) вказує на глибоке, цілісне розуміння відповідальності та наявність позитивних емоцій при виконанні відповідальних справ. Найнижчий прояв таких показників, як когнітивна обізнаність ($x = 19,3$) та регуляторна екстернальність ($x = 19,3$) вказує на часткове розуміння досліджуваними суті відповідальності, прийняття дещо пасивної позиції, залежності від інших людей та зовнішніх обставин.

Подальше дослідження було спрямоване в площину кореляційного аналізу. Розгляд масиву взаємозв'язків був здійснений з двох позицій: внутрішні зв'язки між різними компонентами відповідальності, і виявлення взаємозв'язків складових відповідальності з різними особливостями особистості.

Проведений кореляційний аналіз показав наявність численних значущих взаємозв'язків між різними компонентами відповідальності, які умовно нами були поділені на два блоки за критерієм наявності чи відсутності взаємозв'язків між різними компонентами. Ці блоки відрізняються не лише наявністю значущих взаємозв'язків між собою, та відсутністю таких взаємозв'язків з показниками іншого блоку, а й змістовним аспектом. Так, до першого блоку увійшли показники: динамічність ергічна, мотивація

соціоцентрична, когнітивна усвідомленість, продуктивність предметна та суб'єктна, регуляторна інтернальність, емоційність стенична прагнення змістовно-сміслові та інструментально-стильові (див. табл.1).

Таблиця 1.

Взаємозв'язок прояву компонентів відповідальності						
Компоненти	ДЕ	МС	КУ	ПП	ЕС	РІ
МС	0,54**	1	-	-	-	-
КУ	0,35**	0,64**	1	-	-	-
ПП	0,53**	0,57**	0,55**	1	-	-
ЕС	0,48**	0,46**	0,32*	0,59**	1	-
РІ	0,65**	0,46**	0,38**	0,52**	0,35**	1
ПІС	0,51**	0,53**	0,48**	0,53**	0,41**	0,65**
ПС	0,33**	0,35**	0,34**	0,47**	0,29*	0,54**
ПЗС	0,52**	0,60**	0,50**	0,43**	0,42**	0,53**

Примітка: * ($p < 0,05$); ** ($p < 0,01$)

Самостійність та ретельне виконання важких і відповідальних завдань, почуття обов'язку та бажання бути серед людей, орієнтація на результат, як в колективних, так і в особистих справах, прагнення, які характеризуються особистою енергійністю, рішучістю, добросовісність та обов'язковість, незалежність при виконанні відповідальних справ та позитивне налаштування – так можна характеризувати високо відповідальну особистість. Враховуючи чисельну кількість взаємозв'язків та високий рівень їх значущості між цими компонентами відповідальності, можна стверджувати, що розвиток та формування кожного з цих компонентів буде підвищувати рівень прояву відповідальності в цілому.

Другий блок об'єднав такі компоненти відповідальності: труднощі особистісні та операційні, мотивація егоцентрична, динамічна аергічність, регуляторна екстернальність, когнітивна обізнаність (див. табл.2).

Таблиця 2

Взаємозв'язок прояву компонентів відповідальності					
Компоненти	ТОС	ДАЕ	МЕ	КО	ТО
ДАЕ	0,36**	1	-	-	0,25*
МЕ	0,27*	0,27*	1	-	0,55**
КО	-	0,38**	0,42**	1	0,44**
ЕА	0,39**	0,38**	0,46**	-	0,46**
РЕ	0,25*	0,64**	0,47**	0,47**	0,37**

Примітка: * ($p < 0,05$); ** ($p < 0,01$)

Поверхнєве розуміння відповідальності, нерішучість та необов'язковість людини, відмова від виконання важких завдань, невміння справитися з труднощами як особистого характеру, так і завдань, які залежать від зовнішніх показників, екстернальність (пасивність) та егоцентрична мотивація, бажання привернути увагу, отримати винагороду і уникнути покарання – таке стійке поєднання компонентів буде заважати, на нашу думку, прояву відповідальної поведінки і знижувати її. Цілісний розвиток особистості, зниження прояву будь якого з компонентів цього блоку, усвідомлення суті відповідальності та її важливості буде корисним та сприятиме формуванню вищої особистісної відповідальності.

Дослідження взаємозв'язків компонентів відповідальності з особливостями особистості виявив певні тенденції. Найбільша кількість взаємозв'язків зосереджена навколо показника саморегуляції. Саморегуляція позитивно корелює з мотивацією соціоцентричною ($r = 30$; $p < 0,05$), прагненнями змістовно-смісловими ($r = 46$; $p < 0,01$), прагненнями інструментально-стильовими ($r = 34$; $p < 0,01$), регуляторною інтернальністю ($r = 25$; $p < 0,05$), продуктивністю суб'єктною ($r = 34$; $p < 0,01$), та негативно з емоційністю астенічною ($r = -34$;

$p < 0,01$), динамічна аергічність ($r = -25$; $p < 0,05$). Виходячи з наведеного ми можемо стверджувати, що підвищення показника саморегуляції, навчання особистості засобам саморегуляції, приділення уваги розвитку цієї риси особистості буде сприяти формуванню особистісної відповідальності.

Наступна група позитивних взаємозв'язків була виявлена навколо показника «контроль за дією при плануванні». Він корелює з динамічністю ергічною ($r = 30$; $p < 0,05$), мотивацією соціоцентричною ($r = 26$; $p < 0,05$), регуляторною інтернальністю ($r = 40$; $p < 0,01$), прагненнями інструментально-стильовими ($r = 43$; $p < 0,01$) та змістовно-смысловими ($r = 25$; $p < 0,05$). Можна зробити висновок, що для формування відповідальності особистості досить корисним і дієвим буде навчання молоді вмінням планувати та оволодіння ними знаннями з тайм-менеджменту.

Навколо показника «контроль за дією при невдачі» також наявні значущі взаємозв'язки з деякими компонентами відповідальності. Так, контроль за дією при невдачі позитивно корелює з прагненнями змістовно-смысловими ($r = 26$; $p < 0,05$) та інструментально-стильовими ($r = 30$; $p < 0,05$) та негативно з особистісними труднощами ($r = -0,25$; $p < 0,5$) та астенічною емоційністю ($r = -25$; $p < 0,05$). Можна припустити, що людина, яка має стійку спрямованість особистості, вміє долати тривожність, невпевненість, здатна бути позитивно більш конструктивно і продуктивно справитися з ситуаціями неспіху та невдачі. Також існує позитивний значущий взаємозв'язок між контролем за дією при невдачі та контролем за дією при плануванні ($r = 40$; $p < 0,01$), що свідчить про важливість вміння контролювати свої дії, управляти собою.

Наступним етапом нашого дослідження було власно встановлення взаємозв'язку змінних відповідальності та симптомів емоційного вигорання.

Результати кореляційного аналізу показників емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних очікувань і змінних відповідальності зафіксували статистично достовірні зв'язки ($p < 0,05$).

Компонент «*емоційне виснаження*» безпосередньо корелює з показником «особистісні труднощі» (0,34). Також виявлено зворотні зв'язки із змістовно-смысловими прагненнями (-0,35), когнітивною осмисленістю (-0,35), контролем за дією при плануванні (-0,36) та контролем за дією при невдачі (-0,30). Отримані кореляти відображають те, що фазу емоційного виснаження переживають тривожні, невпевнені особистості, які характеризуються зниженими рівнями відповідальності, сумлінності, альтруїзму, відсутності спрямованості на соціальне оточення, слабо вираженим контролем за дією як при плануванні так і при переживанні невдачі.

Компонент «*деперсоналізація*» має лише негативні кореляти з показниками змістовно-смысловими прагненнями (-0,34), регуляторною інтернальністю (-0,26), динамічною ергічністю (-0,31), контролем за дією при плануванні (-0,42) та контролем за дією при невдачі (-0,38).

З наростанням проявів емоційного вигорання, зокрема деперсоналізації, працівник стає більш імпульсивним, відбувається зниження контролю за власними в різних як виробничих, так і побутових ситуаціях, зменшується особистісна відповідальність, сумлінність, альтруїзм, значно знижується або взагалі відсутня спрямованість на інших, проявляється байдужість до оточуючих людей, частіше виникає бажання усамітнитись, зниження проявів творчості, самостійності, самокритичності та незалежності при виконанні складних та відповідальних справ.

Компонент «*редукція професійних досягнень*» корелює з найбільшою кількістю чинників відповідальності як показника особистісної саморегуляції. Зв'язок виявляється із змістовно-смысловими прагненнями (-0,38), соціоцентричною мотивацією (-0,27), динамічною ергічністю (-0,30), контролем за дією при плануванні (-0,43) та контролем за дією при невдачі (-0,31). Прямий зв'язок проявився у показниках емоційної астенічності (0,29), егоцентричної мотивації (0,33) та динамічної аергічності (0,41). Редукція може проявлятися як спроба полегшити або скоротити свої обов'язки, які вимагають енергетичних

витрат. Одночасно можна говорити про зниження проявів альтруїстичного характеру, зниження сумлінності, зменшення бажання бути серед людей, домінування особистісних інтересів над суспільними, поверхнєве ставлення до своїх прямих обов'язків, ухилення від виконання важких та відповідальних завдань, а й іноді ігнорування їх, байдужість, песимізм, зниження саморегуляції при плануванні дій та контролю за їх виконанням, особливо при виникненні проблем, зниженням загального емоційного фону.

Отже, на конативному рівні у респондентів з проявами емоційного вигорання відзначається пасивність, виконання професійних обов'язків відбувається за однотипними поведінковими схемами. Відповідальну поведінку такі працівники демонструють виключно під впливом зовнішніх обставин та за спонукання з боку інших, професійні обов'язки виконують формально, байдужі як до результатів діяльності, так і до її оцінки. Бідний діапазон емоційних проявів, частий пригнічений настрій, апатія та інші негативні емоційні прояви.

Виходячи з отриманих результатів, актуальною постає проблема психопрофілактики та подолання наслідків емоційного вигорання спеціалістів соціономічних професій.

Важливим принципом попередження синдрому емоційного вигорання є дотримання вимог психогігієни самими працівниками. У зв'язку з цим профілактиці та забезпеченню психогігієни працівника з «групи ризику» необхідно приділяти особливу увагу та сприяти створенню системи психологічної допомоги, спрямованої на збереження здоров'я соціальних працівників та зменшення соціальних ризиків.

При розробці такої системи психологічної допомоги особистість можливо розглядати за зразком саморегулюючої системи, стрижневим компонентом якої є індивідуальний стиль діяльності, здатність людини до саморегуляції та самоактуалізації.

Розглядаючи особистісні та соціальні ресурси подолання емоційного вигорання, необхідно брати до уваги моделі і стратегії поведінки, які обумовлені життєвою позицією особистості, її активністю, потребами в самореалізації свого потенціалу.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Отже, за результатами нашого теоретико-емпіричного дослідження біля третини демонструють високі показники емоційного вигорання. Переважаючим у виборці симптомом вигорання є деперсоналізація.

Існує взаємозв'язок емоційного вигорання та окремих показників відповідальності особистості. Визначені зв'язки між показниками емоційного вигорання і параметрами відповідальності, свідчать про зниження загального емоційного тону, сумлінності, альтруїзму, спрямованості на соціальне оточення, зниженому контролю за власною діяльністю тощо. Тобто емоційне вигорання достатньо суттєво впливає на сферу саморегуляції особистості.

Виходячи з отриманих результатів, актуальною постає проблема психопрофілактики та подолання наслідків емоційного вигорання шляхом формування відповідальності.

Дослідження дозволило виявити такі чинники, які можуть сприяти формуванню відповідальності:

- розвиток таких складових відповідальності, як соціоцентрична мотивація, самостійність, інтернальність, когнітивний, результативний компоненти та спрямованість особистості сприятимуть підвищенню особистісної відповідальності;
- оволодіння навичками саморегуляції, вміннями планувати та озброєння знаннями з тайм-менеджменту;
- важливий момент у формуванні відповідальності – емоційна сфера: розвиток емпатії, прояв позитивних емоцій тощо.

Розробка програми розвитку особистої відповідальності з урахуванням виявлених особливостей є завданням для подальшого дослідження.

При розробці такої системи психологічної допомоги особистість можливо розглядати за зразком саморегулюючої системи, стрижневим компонентом якої є індивідуальний стиль діяльності, здатність людини до саморегуляції та самоактуалізації.

Розглядаючи особистісні та соціальні ресурси подолання емоційного вигорання, необхідно брати до уваги моделі і стратегії поведінки, які обумовлені життєвою позицією особистості, її активністю, потребами в самореалізації свого потенціалу.

Література

1. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса. - СПб.: Питер, 2009. -336 с.
2. Водопьянова Н.Е., Стариченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е издание.- Питер, 2008. -338 с.
3. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография ; под.ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла и др. – Курск, 2008. – С.13-34
4. Кудинов С.И. Психологическая характеристика ценностно-смысловой структуры различных типов проявления ответственности // Прикладные исследования психологии личности: Сборник научных трудов. — Вып. 1. — Тольятти: ТГУ, 2009. — С. 84—97.
5. Кудинов С.С. Самореализация личности педагогов с разным уровнем удовлетворенности профессиональной деятельности // Вестник РУДН. Серия «Психология и педагогика». — 2013. — № 1. — С. 19—28.
6. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография ; под.ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла и др. – Курск, 2008. – С.13-34
7. Чумакова Е.В., Лукьянова С.П. Структура ответственности в контексте экзистенциального выбора личности. Вестник ЮУрГУ. 2009. №18.- с. 37-42
8. Leiter, M. P., &Maslach, C. (2009). Burnout and workplace injuries: a longitudinal analysis. In A. M. Rossi, J. C. Quick, & P. L. Perrewe (Eds.), Stress and Quality of Working Life: The Positive and the Negative (pp. 3-18).
9. Law, D. W. A measure of burnout for business students / D. W. Law //Journal of education for business. – 2010. – Vol. 85. – P. 195-202.
10. Lourel, M., Gueguen, N., Mouda, F. Psychometric properties of a global measure of job burnout / M.Lourel, N.Gueguen, F. Mouda // Study Psychologica – 2008. – Vol. 50, №1. – P. 109-118

References

1. Vodop'yanova, N. E. Psihodiagnostika stressa. - SPb.: Piter, 2009. -336 s.
2. Vodop'yanova N.E., Starichenkova E.S. Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika. 2-e izdanie.- Piter, 2008. -338 s.
3. Sovremennye problemy issledovaniya sindroma vygoraniya u specialistov kommunikativnyh professij: kollektivnaya monografiya ; pod. red. V. V. Luk'yanova, N. E. Vodop'yanovoj, V. E. Orla i dr. – Kursk, 2008. – S.13-34
4. Chumakova E.V., Lukyanova S.P. Struktura otvetstvennosti v kontekste ehkzistencial'nogo vybora lichnosti. Vestnik YUUrGU. 2009. №18.- s. 37-42
5. Kudinov S.I. Psihologicheskaya harakteristika cennostno-smyslovoj struktury raz- lichnyh tipov proyavleniya otvetstvennosti // Prikladnye issledovaniya psihologii lichnosti: Sbornik nauchnyh trudov. — Vyp. 1. — Tol'yatti: TGU, 2009. — S. 84—97.
6. Kudinov S.S. Samorealizaciya lichnosti pedagogov s raznym urovnem udovletvorennosti professional'noj deyatel'nosti // Vestnik RUDN. Seriya «Psihologiya i pedagogika». — 2013. — № 1. — S. 19—28.

7. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout and workplace injuries: a longitudinal analysis. In A. M. Rossi, J. C. Quick, & P. L. Perrewé (Eds.), *Stress and Quality of Working Life: The Positive and the Negative* (pp. 3-18).
8. Law, D. W. A measure of burnout for business students / D. W. Law // *Journal of education for business*. – 2010. – Vol. 85. – P. 195-202.
9. Lourel, M., Gueguen, N., Mouda, F. Psychometric properties of a global measure of job burnout / M. Lourel, N. Gueguen, F. Mouda // *Study Psychologica* – 2008. – Vol. 50, №1. – P. 109-118

ФОРМУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК УМОВА ЗАПОБІГАННЯ ЕМОЦІЙНОМУ ВИГОРАННЮ

Максимець С.М. к. психол. н.,
доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології
Житомирський державний університет імені Івана Франка
Фриз І.В. к. психол. н.,
доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології
Житомирський державний університет імені Івана Франка

Актуальність теми визначається суперечністю між стрімкими змінами в соціально-економічній сфері суспільства, та вимогами, що пред'являє суспільство до професійної діяльності фахівців професій типу «людина-людина». В умовах знецінення значущості інтелектуальної праці, певного зрушення соціальних цінностей актуальності набувають наукові розробки спрямовані на діагностику, корекцію та профілактику як проявів, так й різноманітних психологічних чинників та умов виникнення такого наслідку професійного стресу як емоційного вигорання, одним з яких є відповідальність.

Метою нашого дослідження є аналіз поняття відповідальності, її структури та способів її формування як умови запобігання емоційному вигоранню та встановлення взаємозв'язку складових відповідальності та симптомів емоційного вигорання.

Аналіз досліджень проблеми емоційного вигорання показав, що цей феномен трактується неоднозначно: як професійна деформація, яка негативно відбивається на професійній діяльності (Х. Фрейденбергер, К. Маслач, А. Лэнгле, К. Чернисс); як механізм психологічного захисту, який включається як адаптивна реакція організму на професійну перевтому та дозволяє регулювати психічні прояви і захищати психіку від негативних емоційних впливів (В. Бойко, Н.Водоп'янова, В.Орел); як «хворобу спілкування» (В. Козієв, Л. Колеснікова), яка є наслідком перевтоми від необхідності тривалого перебування в соціумі, відсутності можливості усамітнитись.

Значну кількість досліджень синдрому емоційного вигорання було спрямовано на вивчення умов його виникнення.

Ми припустили, що однією з детермінант виникнення синдрому емоційного вигорання може бути така особистісна характеристика як відповідальність.

В літературі відповідальність розглядається з різних позицій: в контексті вольових якостей, що проявляється в здійсненні контролю над діяльністю людини (Д.О.Леонтьєв, К.Муздибаєв); як поліфункціональне поняття, що передбачає усвідомлення готовності і авторства подій власного життя: почуттів, рішень, вчинків; (В.Г.Сахарова); як властивість особистості (К. Муздибаєв); як умову для особистого зростання і самоактуалізації, а також є інструментом для ефективного управління власним життям (О.В Чумакова, С.П Лукянова).

В нашому дослідженні ми прагнули з'ясувати, чи є серед компонентів відповідальності чинники, розвиток та формування яких впливатиме на зменшення емоційного вигорання і розглядали його з позиції складових: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

Результати емпіричного дослідження показали, що емоційне виснаження притаманне на високому та дуже високому рівні 23% опитаних. Високий та дуже високий рівень прояву даного аспекту вигорання демонструють 36% працівників, при цьому тільки 22% опитаних мають низький прояв деперсоналізації. До редукції особистих досягнень, яка проявляється в нівелюванні професійних досягнень, негативному ставленні до професійної діяльності, обов'язкам, на високому та дуже високому рівні схильні 20% опитаних.

Таким чином, очевидним стає проблема зменшення проявів синдрому професійного вигорання.

Аналіз прояву різних компонентів відповідальності (мотиваційний, емоційний, когнітивний, регуляційно-вольовий, динамічний, продуктивний), показав, що переважна більшість цих компонентів на високому рівні проявлялася лише у 17% досліджуваних. У переважної частини (74%) досліджуваних прояв складових відповідальності варіював від дуже високих балів по одним шкалам, до дуже низьких показників по інших. У 9 % досліджуваних – більшість показників на низькому рівні.

Аналіз дослідження відповідальності та її чинників виявив деякі закономірності. Так складові: когнітивна усвідомленість, суб'єктна продуктивність, соціоцентрична мотивація у переважної більшості досліджуваних мали високий прояв. Водночас показники: труднощі, які пов'язані з оточенням та динамічна аергічність частіше мали низький прояв у досліджуваних. Ці дані частково були підтверджені на рівні середніх значень. Максимальних прояв компонентів стенічної емоційності ($x = 25,7$) та когнітивної усвідомленості ($x = 25,4$) вказує на глибоке, цілісне розуміння відповідальності та наявність позитивних емоцій при виконанні відповідальних справ. Найнижчий прояв таких показників, як когнітивна обізнаність ($x = 19,3$) та регуляторна екстернальність ($x = 19,3$) вказує на часткове розуміння досліджуваними суті відповідальності, прийняття.

Дослідження взаємозв'язків компонентів відповідальності з особливостями особистості виявив певні тенденції. Найбільша кількість взаємозв'язків зосереджена навколо показника саморегуляції. Саморегуляція позитивно корелює з мотивацією соціоцентричною ($r = 30$; $p < 0,05$), прагненнями змістовно-смысловими ($r = 46$; $p < 0,01$), прагненнями інструментально-стильовими ($r = 34$; $p < 0,01$), регуляторною інтернальністю ($r = 25$; $p < 0,05$), продуктивністю суб'єктною ($r = 34$; $p < 0,01$), та негативно з емоційністю астенічною ($r = -34$; $p < 0,01$), динамічною аергічністю ($r = -25$; $p < 0,05$). Виходячи з наведеного ми можемо стверджувати, що підвищення показника саморегуляції, навчання особистості засобам саморегуляції, приділення уваги розвитку цієї риси особистості буде сприяти формуванню особистісної відповідальності.

Наступна група позитивних взаємозв'язків була виявлена навколо показника «контроль за дією при плануванні». Він корелює з динамічністю ергічною ($r = 30$; $p < 0,05$), мотивацією соціоцентричною ($r = 26$; $p < 0,05$), регуляторною інтернальністю ($r = 40$; $p < 0,01$), прагненнями інструментально-стильовими ($r = 43$; $p < 0,01$) та змістовно-смысловими ($r = 25$; $p < 0,05$). Можна зробити висновок, що для формування відповідальності особистості досить корисним і дієвим буде навчання молоді вмінням планувати та оволодіння ними знаннями з тайм-менеджменту.

Навколо показника «контроль за дією при невдачі» також наявні значущі взаємозв'язки з деякими компонентами відповідальності. Так, контроль за дією при невдачі позитивно корелює з прагненнями змістовно-смысловими ($r = 26$; $p < 0,05$) та інструментально-стильовими ($r = 30$; $p < 0,05$) та негативно з особистісними труднощами ($r = -0,25$; $p < 0,5$) та астенічною емоційністю ($r = -25$; $p < 0,05$). Можна припустити, що людина, яка має стійку спрямованість особистості, вміє долати тривожність, невпевненість, здатна бути позитивно більш конструктивно і продуктивно справиться з ситуаціями неспіху та невдачі. Також існує позитивний значущий взаємозв'язок між контролем за дією при невдачі та контролем за дією при плануванні ($r = 40$; $p < 0,01$), що свідчить про важливість вміння контролювати свої дії, управляти собою.

Наступним етапом нашого дослідження було власно встановлення взаємозв'язку змінних відповідальності та симптомів емоційного вигорання ($p < 0,05$).

Компонент *«емоційне виснаження»* безпосередньо корелює з показником *«особистісні труднощі»* (0,34). Також виявлено зворотні зв'язки із змістовно-смысловими прагненнями (-0,35), когнітивною осмисленістю (-0,35), контролем за дією при плануванні (-0,36) та контролем за дією при невдачі (-0,30). Отримані кореляти відображають те, що фазу емоційного виснаження переживають тривожні, невпевнені особистості, які характеризуються зниженими рівнями відповідальності, сумлінності, альтруїзма, відсутності спрямованості на соціальне оточення, слабо вираженим контролем за дією як при плануванні так і при переживанні невдачі.

Компонент *«деперсоналізація»* має лише негативні кореляти з показниками змістовно-смысловими прагненнями (-0,34), регуляторною інтернальністю (-0,26), динамічною ергічністю (-0,31), контролем за дією при плануванні (-0,42) та контролем за дією при невдачі (-0,38).

Компонент *«редукція професійних досягнень»* корелює з найбільшою кількістю чинників відповідальності як показника особистісної саморегуляції. Зв'язок виявляється із змістовно-смысловими прагненнями (-0,38), соціоцентричною мотивацією (-0,27), динамічною ергічністю (-0,30), контролем за дією при плануванні (-0,43) та контролем за дією при невдачі (-0,31). Прямий зв'язок проявився у показниках емоційної астеничності (0,29), егоцентричної мотивації (0,33) та динамічної аергічності (0,41). Редукція в допомагаючих професіях може проявлятися як спроба полегшити або скоротити свої обов'язки, які вимагають енергетичних витрат

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Виходячи з отриманих результатів, актуальною постає проблема психопрофілактики та подолання наслідків емоційного вигорання шляхом формування відповідальності.

Дослідження дозволило виявити такі чинники, які можуть сприяти формуванню відповідальності:

- розвиток таких складових відповідальності, як соціоцентрична мотивація, самостійність, інтернальність, когнітивний, результативний компоненти та спрямованість особистості сприятимуть підвищенню особистісної відповідальності;
- оволодіння навичками саморегуляції, вміннями планувати та озброєння знаннями з тайм-менеджменту;
- важливий момент у формуванні відповідальності – емоційна сфера: розвиток емпатії, прояв позитивних емоцій тощо.

Розробка програми розвитку особистої відповідальності з урахуванням виявлених особливостей є завданням для подальшого дослідження.

При розробці такої системи психологічної допомоги особистість можливо розглядати за зразком саморегулюючої системи, стрижневим компонентом якої є індивідуальний стиль діяльності, здатність людини до саморегуляції та самоактуалізації.

Розглядаючи особистісні та соціальні ресурси подолання емоційного вигорання, необхідно брати до уваги моделі і стратегії поведінки, які обумовлені життєвою позицією особистості, її активністю, потребами в самореалізації свого потенціалу.

Ключові слова: *відповідальність, формування відповідальності, особистість, особиста відповідальність, емоційне вигорання, симптом.*

ФОРМИРОВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КАК УСЛОВИЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Максимец С.М. к. психол. н.,
доцент кафедры общей, возрастной и педагогической психологии
Житомирский государственный университет имени Ивана Франка
Фриз И.В. к. психол. н.,
доцент кафедры общей, возрастной и педагогической психологии
Житомирский государственный университет имени Ивана Франка

Актуальность темы определяется противоречием между стремительными изменениями в социально-экономической сфере общества, и требованиями, которые предъявляет общество к профессиональной деятельности специалистов профессий типа «человек-человек». В условиях обесценивания значимости интеллектуального труда, определенного смещения социальных ценностей актуальность приобретают научные разработки, направленные на диагностику, коррекцию и профилактику, как проявлений, так и различных психологических факторов и условий возникновения такого последствия профессионального стресса как эмоциональное выгорание, одним из которых является ответственность.

Целью нашего исследования является анализ понятия ответственности, ее структуры и способов ее формирования как условия предотвращения эмоционального выгорания и установления взаимосвязи составляющих ответственности и симптомов эмоционального выгорания.

Анализ исследований проблемы эмоционального выгорания показал, что этот феномен трактуется неоднозначно: как профессиональная деформация, которая негативно отражается на профессиональной деятельности (Х. Фрейденбергер, К. Маслач, А. Лэнгле, К. Чернисс), как механизм психологической защиты, который включается как адаптивная реакция организма на профессиональное переутомление и позволяет регулировать психические проявления и защищать психику от негативных эмоциональных воздействий (В. Бойко Н.Водопьянова, В.Орел), как «болезнь общения» (В. Козиев, Л. Колесникова), которая является следствием переутомления от необходимости длительного пребывания в социуме, отсутствие возможности уединиться.

Значительное количество исследований синдрома эмоционального выгорания было направлено на изучение условий его возникновения.

Мы предположили, что одной из детерминант возникновения синдрома эмоционального выгорания может быть такая личностная характеристика как ответственность.

В литературе ответственность рассматривается с разных позиций: в контексте волевых качеств, проявляется в осуществлении контроля над деятельностью человека (Д.О.Леонтьев, К.Муздибаев) как полифункциональное понятие, предполагающее осознание готовности и авторства событий собственной жизни: чувств, решений, поступков; (В.Г.Сахарова) как свойство личности (К. Муздибаева) как условие для личностного роста и самоактуализации, а также является инструментом для эффективного управления собственной жизнью (О.В Чумакова, С.П Лукьянова).

В нашем исследовании мы стремились выяснить, есть ли среди компонентов ответственности факторы, развитие и формирование которых будет влиять на уменьшение эмоционального выгорания и рассматривали его с позиции составляющих: эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений.

Результаты эмпирического исследования показали, что эмоциональное истощение присуще на высоком и очень высоком уровне 23% опрошенных. Высокий и очень высокий уровень проявления данного аспекта выгорания демонстрируют 36% работников, при этом только 22% опрошенных имеют низкий уровень проявления деперсонализации.

К редукации личных достижений, которая проявляется в нивелировании профессиональных достижений, негативном отношении к профессиональной деятельности, обязанностям, на высоком и очень высоком уровне склонны 20% опрошенных.

Таким образом, очевидным становится проблема уменьшения проявлений синдрома профессионального выгорания.

Анализ проявления различных компонентов ответственности (мотивационный, эмоциональный, когнитивный, регулятивно-волевой, динамичный, продуктивный), показал, что подавляющее большинство этих компонентов на высоком уровне проявлялась лишь у 17% исследуемых. В большей части (74%) исследуемых проявление составляющих ответственности варьируется от очень высоких баллов по одним шкалам, до очень низких показателей по другим. У 9% испытуемых - большинство показателей на низком уровне.

Анализ исследования ответственности и ее факторов выявил некоторые закономерности. Так составляющие: когнитивная осознанность, субъектная производительность, социоцентрическая мотивация у подавляющего большинства испытуемых имели высокий уровень проявления. В то же время показатели: трудности, связанные с окружением и динамическая аергичность чаще имели низкий уровень проявления у исследуемых. Эти данные частично были подтверждены на уровне средних значений. Максимальное проявление компонентов стенической эмоциональности ($x = 25,7$) и когнитивной осознанности ($x = 25,4$) указывает на глубокое, целостное понимание ответственности и наличие положительных эмоций при выполнении ответственных дел. Самое низкое проявление таких показателей, как когнитивная осведомленность ($x = 19,3$) и регуляторная экстернальность ($x = 19,3$) указывает на частичное понимание исследуемыми сути ответственности, принятия.

Исследование взаимосвязей компонентов ответственности с особенностями личности выявило определенные тенденции. Наибольшее количество взаимосвязей сосредоточено вокруг показателя саморегуляции. Саморегуляция положительно коррелирует с мотивацией социоцентрической ($r = 30$; $p < 0,05$), стремлениями содержательно-смысловыми ($r = 46$; $p < 0,01$), стремлениями инструментально стилевыми ($r = 34$; $p < 0,01$), регуляторной интернальностью ($r = 25$; $p < 0,05$), производительностью субъектной ($r = 34$; $p < 0,01$), и отрицательно с эмоциональностью астенической ($r = -34$; $p < 0,01$), динамической аергичностью ($r = -25$; $p < 0,05$). Исходя из приведенных данных, мы можем утверждать, что повышение показателя саморегуляции, обучение личности средствам саморегуляции, уделение внимания развитию этой черты личности будет способствовать формированию личностной ответственности.

Следующая группа положительных взаимосвязей была обнаружена вокруг показателя «контроль за действием при планировании». Он коррелирует с динамичностью эргической ($r = 30$; $p < 0,05$), мотивацией социоцентрической ($r = 26$; $p < 0,05$), регуляторной интернальностью ($r = 40$; $p < 0,01$), стремлениями инструментально стилевыми ($r = 43$; $p < 0,01$) и содержательно-смысловыми ($r = 25$; $p < 0,05$). Можно сделать вывод, что для формирования ответственности личности весьма полезным и действенным будет обучение молодёжи умениям планировать и овладения ими знаниями по тайм-менеджменту.

Вокруг показателя «контроль за действием при неудаче» также имеются значимые взаимосвязи с некоторыми компонентами ответственности. Так, контроль за действием при неудаче положительно коррелирует со стремлениями содержательно-смысловыми ($r = 26$; $p < 0,05$) и инструментально стилевыми ($r = 30$; $p < 0,05$) и отрицательно с личностными трудностями ($r = -0,25$; $p < 0,5$) и астенической эмоциональностью ($r = -25$; $p < 0,05$). Можно предположить, что человек, который имеет устойчивую направленность личности, умеет преодолевать тревожность, неуверенность, способен быть более конструктивным и продуктивно справляться с ситуациями неуспеха и неудачи. Также существует положительная значимая взаимосвязь между контролем за действием при неудаче и контролем за действием при планировании ($r = 40$; $p < 0,01$), что свидетельствует о важности умения контролировать свои действия, управлять собой.

Следующим этапом нашего исследования было собственно установление взаимосвязи переменных ответственности и симптомов эмоционального выгорания. ($p < 0,05$).

Компонент «эмоциональное истощение» напрямую коррелирует с показателем «личностные трудности» (0,34). Также обнаружено обратные связи с содержательно-смысловыми стремлениями (-0,35), когнитивной осмысленностью (-0,35), контролем за действием при планировании (-0,36) и контролем за действием при неудаче (-0,30). Полученные корреляты отражают то, что фазу эмоционального истощения переживают тревожные, неуверенные личности, которые характеризуются пониженными уровнями ответственности, добросовестности, альтруизма, отсутствием направленности на социальное окружение, слабо выраженным контролем за действием как при планировании, так и при переживании неудачи.

Компонент «деперсонализация» имеет только негативные корреляты с показателями: содержательно-смысловыми стремлениями (-0,34), регуляторной интернальностью (-0,26), динамичной эргичностью (-0,31), контролем за действием при планировании (-0,42) и контролем за действием при неудаче (-0,38).

Компонент «редукция профессиональных достижений» коррелирует с наибольшим количеством факторов ответственности как показателя личностной саморегуляции. Связь оказывается с содержательно-смысловыми стремлениями (-0,38), социоцентрической мотивацией (-0,27), динамичной эргичностью (-0,30), контролем за действием при планировании (-0,43) и контролем за действием при неудаче (-0,31). Прямая связь проявилась в показателях эмоциональной астеничности (0,29), эгоцентричной мотивации (0,33) и динамической аергичности (0,41). Редукция в помогающих профессиях может проявляться как попытка облегчить или сократить свои обязанности, требующие энергетических затрат.

Выводы и перспективы дальнейшего исследования. Исходя из полученных результатов, актуальной становится проблема психопрофилактики и преодоления последствий эмоционального выгорания путем формирования ответственности.

Исследование позволило выявить те факторы, которые могут способствовать формированию ответственности

- развитие таких составляющих ответственности, как социоцентрическая мотивация, самостоятельность, интернальность, когнитивный, результативный компоненты и направленность личности способствовать повышению личностной ответственности;
- овладение навыками саморегуляции, умениями планировать и вооружения знаниями по тайм-менеджменту;
- важный момент в формировании ответственности – эмоциональная сфера: развитие эмпатии, проявление положительных эмоций и тому подобное.

Разработка программы развития личной ответственности с учетом выявленных особенностей является задачей для дальнейшего исследования. При разработке такой системы психологической помощи личность можно рассматривать по образцу саморегулирующейся системы, стержневым компонентом которой является индивидуальный стиль деятельности, способность человека к саморегуляции и самоактуализации.

Рассматривая личностные и социальные ресурсы преодоления эмоционального выгорания, необходимо принимать во внимание модели и стратегии поведения, которые обусловлены жизненной позицией личности, ее активности, потребностями в самореализации своего потенциала.

Ключевые слова: *ответственность, формирование ответственности, личность, личная ответственность. эмоциональное выгорание, симптом*